Ce document a été réalisé en partenariat notamment avec la Mission Locale Centre Ardèche, Pôle Emploi Valence Est, la Mission Locale de Valence, le Greta Viva 5, Accès Emploi, Cefora, Pôle Emploi Tournon, Agefos PME, le Conseil général de l'Ardèche, le CTEF DAC, la Direccte Ardèche, la Direccte Drôme, Handrôme Services, Parenthèse, Uniformation, Vivarais Formation, la CFTC, la CGT, la CFE CGC, FO, la CFDT, Mode d'Emploi DIRECTH Idée, la FEPEM, les sites de proximités Cèdres et Boutières, le cabinet d'avocat Ferraris, le Fongecif…

DIRECCTE - Unité territoriale de l'**Ardèche**
15 avenue Clément Faugier - 07000 Privas

DIRECCTE - Unité territoriale de la **Drôme**
70 avenue de la Marne - 26021 Valence

Crédits photos : Getty Images, Fotolia, Stockfib, Shutterstock - Création graphique : Patrick RELAVE. Ce document, initialement rédigé par la Haute Savoie et le Rhône, a été actualisé par le groupe aide à domicile du CSTEF Drôme Ardèche Centre en juin 2013.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION RHÔNE-ALPES

ardèche LE CONSEIL GÉNÉRAL

CNSA

Juin 2013

La réglementation du travail dans le secteur des services à la personne

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DIRECCTE *Rhône-Alpes*

Unités territoriales de l'**Ardèche** et de la **Drôme**

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION RHÔNE-ALPES

Ce livret est à destination « des salarié(e)s » des **associations** et des **entreprises** déclarées et/ou agréées au titre des services à la personne, ainsi qu'aux **salariés des particuliers employeurs**. Il a pour objet la présentation de quelques dispositions importantes prévues par leur convention collective respective.

RÈGLE GÉNÉRALE

→ Vous êtes en **emploi direct ou en service mandataire :** votre employeur applique la convention collective des particuliers employeurs.

→ Vous êtes en **service prestataire :** vérifier l'intitulé de la convention collective mentionnée sur votre contrat de travail ou votre bulletin de salaire.

En principe, si vous travaillez pour :

• **une entreprise à but non lucratif,** votre employeur applique la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010. Reportez-vous aux pages relatives à la convention collective des associations (BAD - branche de l'aide à domicile).

• **une entreprise à but lucratif,** votre employeur appliquera la convention collective nationale des services à la personne du 20 septembre 2012 lorsqu'elle sera étendue. L'arrêté d'extension devrait paraître dans l'été 2013, mais elle ne sera applicable qu'au 1er jour du 7e mois de parution de l'arrêté d'extension. Reportez-vous aux pages relatives à la convention collective des entreprises (SAP - services à la personne).

• **Pour les salariés qui ne relèvent d'aucune de ces conventions collectives** (salariés des associations intermédiaires...), les employeurs doivent appliquer le code du travail.

RAPPEL DE QUELQUES DISPOSITIONS LÉGALES ET CONVENTIONNELLES

CCN DES ASSOCIATIONS

LIEU DE TRAVAIL

LIEU DE TRAVAIL

→ Obligation de définir au contrat de travail la zone géographique d'intervention ou le secteur géographique d'intervention.

DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS DE TRAJET DU DOMICILE AU LIEU D'INTERVENTION

→ Pas de définition du temps normal de trajet.
Pas de définition du montant de la contre partie.
Rien n'est prévu dans la convention collective.

FRAIS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

→ Les frais de transport des salariés au cours de leur travail et entre deux séances consécutives de travail effectif sont pris en charge à hauteur de 35 centimes d'euro du kilomètre pour un véhicule automoteur et à hauteur de 15 centimes d'euro du kilomètre pour un deux roues à moteur.

TEMPS D'INDISPONIBILITÉ

→ En contrepartie de la mise en place du temps partiel modulé, il pourra être indiqué dans le contrat de travail du salarié le principe d'une plage de non disponibilité du salarié, dans la limite d'une journée ouvrable par semaine.

TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE

→ Ce temps n'est pas listé comme du temps de travail effectif par la convention collective. Il peut toutefois, sur décision de l'employeur, être inclus dans le temps d'intervention et payé comme du temps de travail effectif.

TEMPS INTER-MISSION

→ Temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

TRAVAIL DE NUIT

→ Autorisé et encadré - Assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel. Compensation en repos à hauteur de 5 % des heures travaillées pendant la plage horaire de nuit.

ASTREINTE

→ Possible si prévue par l'employeur par planning trimestriel. Indemnisation égale à 7 points par période de 24 heures d'astreinte - proratisée en fonction de la durée de l'astreinte. Majoration de 1 point par période de 24 heures pour les astreintes effectuées les dimanches et jours fériés et nuits.
Majoration de 1 point par période de 24 heures appliquées à l'indemnisation des heures d'astreintes effectuées par les personnels effectuant des astreintes fractionnées.

TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS

→ Le dimanche et les jours fériés, le travail est limité aux interventions liées exclusivement aux actes essentiels de la vie courante et à l'accompagnement spécifique des usagers
Les heures travaillées les dimanches et jours fériés donnent lieu soit à majoration de 45% du taux horaire du salarié, soit à un repos compensateur de 45% du temps travaillé (à prendre dans les 2 mois suivant le jour travaillé).
Dans la mesure du possible, l'intervention est limitée au secteur d'activité ou au secteur limitrophe, le même salarié intervient les dimanches et jours fériés.
Le salarié peut refuser au maximum 2 fois par an de travailler un dimanche.
Le travail du 1er mai est majoré de 100%.

NOTIFICATION DES PLANNINGS

→ Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution. Ils peuvent être modifiés dans la limite de 4 jours avant le 1er jour de leur exécution, sauf en cas d'urgence (uniquement pour l'accomplissement des actes essentiels de la vie courante en cas de remplacement d'une absence non prévue d'un collègue ou d'un aidant familial, d'un retour d'hospitalisation non prévue ou de l'aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée).
Le salarié peut refuser 4 fois par an une modification du planning ne respectant pas le délai de prévenance de 7 jours.
Les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (soit avec un délai de prévenance inférieur à 4 jours) ont droit à un jour de congé supplémentaire par an.

DROIT DES SALARIÉS

GRILLE DE RÉMUNÉRATION

→ Minimum conventionnel
Date habituelle de changement de coefficient :
- date anniversaire d'entrée dans l'association
- ou date d'obtention du diplôme ou de promotion
- ou date de calcul de l'ancienneté reconstituée.

CLASSIFICATION DU PERSONNEL

→ 3 filières : personnel d'intervention / personnel administratif et de services généraux / personnel d'encadrement et de direction.
9 catégories communes pour les 3 filières.
39 emplois repères.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

→ Reprise des dispositions légales :
Sécurité des salariés et droit de retrait.
Prévention des risques (document unique d'évaluation des risques DUE).
Santé au travail - médecine du travail : visite médicale au moins 1 fois tous les 2 ans / 1 fois par an pour les salariés de + de 55 ans.

FORMATION PROFESSIONNELLE

→ Utilisation des fonds de la formation professionnelle avec priorité aux formations diplômantes (DEAVS - AS - AMP - ADVF - DETISF...) et formations métiers dans le cadre du plan de formation, DIF et période de professionnalisation. A ce titre, tout projet de formation doit être demandé et soumis à l'accord de votre employeur.
Attention : les formations demandées dans le cadre du DIF doivent avoir une visée professionnelle.

→ UNIFORMATION finance aussi les demandes de formation à l'initiative du salarié (CIF, les congés de bilan de compétences, les congés VAE). A ce titre, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur si la formation a lieu pendant le temps de travail et envoie son dossier à UNIFORMATION (voir délais et renseignements sur www.uniformation.fr ou au 0820 209 210).

→ Le CIF est recevable pour tout type de formation sous réserve que les critères d'éligibilité soient remplis voir sur http://www.uniformation.fr/salaries/dispositifs-de-formation/CIF

→ Pour la VAE, l'aide financière d'UNIFORMATION sur l'accompagnement peut être portée à 72 h maximum au lieu de 24h maximum si la certification visée est de niveau V.

CONTRAT DE TRAVAIL

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

→ Contrat à durée indéterminée intermittent :
- ne peut être un mode systématique d'embauche
- est autorisé en raison de l'alternance de périodes travaillées et non travaillées, pour certaines activités ne pouvant donner lieu durablement à des CDD.
- pour sa mise en place, obligation de consultation préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

→ Contrat de travail de droit commun.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

→ En cas de démission, le salarié doit respecter un préavis qui est fonction de son ancienneté et du type de poste occupé. En cas de licenciement, la durée du préavis à respecter est fonction de l'ancienneté et du type de poste occupé par le salarié. Une indemnité de licenciement est versée à compter d'un an d'ancienneté.

CCN DES ENTREPRISES

LIEU DE TRAVAIL

LIEU DE TRAVAIL

→ Obligation de définir la zone géographique d'intervention avec une limite (45 Km ou 60 minutes).

DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS DE TRAJET DU DOMICILE AU LIEU D'INTERVENTION

→ Définition du temps normal de trajet : déplacement d'une durée inférieure ou égale à 45 minutes ou d'une distance inférieure ou égale à 30 km.

Détermination de la compensation financière en cas de dépassement normal : pas inférieur à 10 % du taux horaire du salarié concerné.

TEMPS D'INDISPONIBILITÉ

→ Obligation de prévoir dans le contrat les plages d'indisponibilité pendant lesquelles le salarié ne souhaite pas travailler pour son employeur.

TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE

→ Assimilation à du temps de travail effectif.

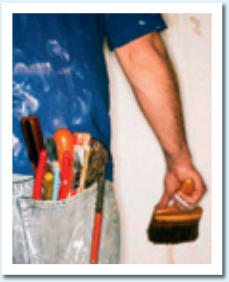
TEMPS INTER-MISSION

→ Encadrement des temps d'inter-mission : temps décomptés comme du travail effectif quand la durée d'interruption est inférieure à 15 minutes.

FRAIS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

→ En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 centimes d'euro par kilomètre.

TRAVAIL DE NUIT



→ Pour le travailleur de nuit, chaque heure effectuée de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 25% pour chaque heure effectuée de nuit ou à une indemnité équivalente.
Pour un salarié travaillant occasionnellement de nuit, chaque heure effectuée de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 10% pour chaque heure effectuée de nuit ou à une indemnité équivalente.
Il est prévu une indemnisation spécifique pour les temps de présence nocturne.
Les temps de présence nocturne seront indemnisés par une indemnité de 10€, qui sera majorée de 10€ lorsqu'aucun autre adulte responsable n'est présent au domicile de la personne aidée. Le temps de présence nocturne est en principe un temps d'inaction pendant lequel le salarié pourra se reposer dans une chambre spécifiquement mise à disposition. Toute intervention avant, pendant et après cette période sera payée comme du temps de travail effectif.

ASTREINTE

→ Définition du montant minimum de la contrepartie : 2h30 de repos pour 24 heures d'astreinte.
Respect des plages d'indisponibilité.

TRAVAIL LE DIMANCHE

→ Travail dominical limité aux activités auprès des publics fragiles et pour la garde d'enfants.
Travail dominical limité à 2 dimanches par mois sauf accord du salarié.
Possibilité donnée au salarié de refuser de travailler le dimanche en le précisant dans le cadre de ses plages d'indisponibilité dans le contrat de travail.
Majoration de 10 % du salaire pour le travail dominical.

TRAVAIL LES JOURS FÉRIÉS

→ Jours fériés chômés et payés : le 1er Mai et le 25 Décembre.
Majoration de 10 % du salaire pour travail un jour férié :
Possibilité donnée au salarié de refuser de travailler un jour férié en le précisant dans le cadre de ses plages d'indisponibilité dans le contrat de travail.
Possibilité pour le salarié de refuser au maximum 2 fois par an le jour férié ordinaire.

NOTIFICATION DES PLANNINGS

→ La répartition des horaires de travail peut être modifiée en fonction des impératifs de service. Pour un salarié à temps partiel, les modifications relatives à son horaire de travail doivent lui être notifiés dans un délai qui ne peut être inférieur à 3 jours calendaires (sauf en cas d'absence non programmée d'un collègue, aggravation de l'état de santé, décès ou hospitalisation d'urgence d'un bénéficiaire,...).

DROIT DES SALARIÉS

GRILLE DE RÉMUNÉRATION

→ La convention collective prévoit des taux horaires minimum, en fonction des postes occupés. Ces taux horaires sont majorés de 5 centimes après 2 ans d'ancienneté, puis, à nouveau de 5 centimes, après 5 ans d'ancienneté.

CLASSIFICATION DU PERSONNEL

→ Détermination de 11 emplois repères.
Obligation de négociation annuelle.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

→ Reprise des dispositions légales en les adaptant aux services à la personne, accent particulier sur les formations relatives aux gestes et postures et à l'utilisation des produits toxiques ou dangereux.
Obligation de suivre dans les deux ans une formation à la prévention des risques et santé au travail.

FORMATION PROFESSIONNELLE

→ Utilisation du plan de formation de l'entreprise et de la professionnalisation sous réserve des priorités de la branche : CAP petite enfance, titre professionnel ADVF, AMP, entretien de la maison...

→ Validation des Acquis par l'Expérience.

→ Toute demande de formation doit être validée par votre employeur avant transmission auprès de l'AGEFOS PME Drôme Ardèche - 04 75 41 14 15.
http://www/agefos-pme-ra.com

CONTRAT DE TRAVAIL

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

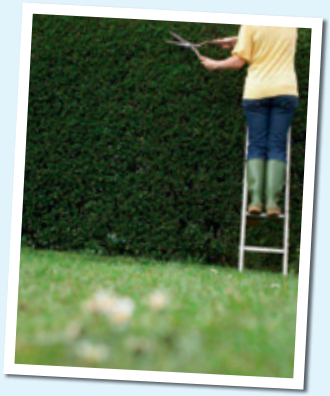
→ Contrat à durée indéterminée intermittent
- Période travaillée obligatoirement supérieure à la période non travaillée
- option entre le versement d'un salaire mensuel régulier ou d'un salaire en fonction du nombre d'heures mensuelles réalisées.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

→ Contrat de mission ponctuelle ou occasionnelle
- limité à certaines activités de services à la personne
- versement en fin de contrat d'une prime.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

→ En cas de licenciement, l'employeur doit respecter un préavis d'1 mois si le salarié a entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté et de 2 mois si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté. Une indemnité de licenciement est versée à compter d'un an d'ancienneté.
En cas de démission, le même préavis que celui prévu en cas de licenciement doit être respecté par le salarié.



CCN DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

→ La durée conventionnelle pour un salarié à temps plein est de 40 heures par semaine. Tout salarié travaillant moins de 40 heures par semaine est un salarié à temps partiel.

TRAVAIL DE NUIT

→ Les salariés effectuant une présence de nuit perçoivent une indemnité forfaitaire ne pouvant être inférieure à 1/6e du salaire conventionnel versé pour une même durée de travail effectif (pour 6 heures de présence de nuit, le taux horaire en temps de travail effectif est a minima de 9,43 € brut, l'indemnité ne peut donc être inférieure à 9,43 € brut).
Pour les salariés effectuant une garde de nuit (le salarié est à proximité du malade et n'a pas de chambre personnelle), l'indemnité ne peut être inférieure à 8 fois le salaire horaire de niveau IV pour 12 heures de présence (soit 75,44 € brut au 1er janvier 2013).

TRAVAIL LE DIMANCHE

→ Le travail du dimanche est autorisé. Les heures effectuées pendant le jour habituel de repos hebdomadaire indiqué dans le contrat de travail sont majorées de 25% (par exemple : lorsque le contrat de travail mentionne le mercredi comme le jour habituel de repos hebdomadaire, les heures effectuées un mercredi seront majorées de 25%).

TRAVAIL LES JOURS FÉRIÉS

→ Le 1er mai est le seul jour férié et chômé. Le travail effectué le 1er mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100%. Les heures effectuées les autres jours fériés ne sont pas majorées.

DÉPLACEMENT PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL

→ Application (au minimum) du barème des fonctionnaires, soit 25 centimes du kilomètre pour une 5CV et moins.

DROIT DES SALARIÉS

GRILLE DE RÉMUNÉRATION

→ Minima conventionnel.

CLASSIFICATION DU PERSONNEL

→ Il existe 5 niveaux dans la grille de classification actuelle, avec 3 thématiques : emplois ménagers et familiaux, postes d'emploi à caractère familial et emplois spécifiques.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

→ rappel des dispositions légales concernant le suivi médical par la médecine du travail et précisions sur le type de logement susceptible d'être fourni par le particulier employeur.

CONTRAT DE TRAVAIL

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

→ CDI (droit commun - un modèle est inclus dans la convention collective) avec des formalités particulières lors de l'utilisation du CESU.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

→ CDD : un contrat de travail dérogatoire qui comporte des exigences particulières.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

→ En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, un préavis doit être respecté. Il est d'une semaine pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté chez le même employeur, de 2 semaines pour ceux ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté et d'1 mois pour ceux ayant plus de 2 ans d'ancienneté.

→ En cas de licenciement du salarié par l'employeur, ce dernier doit respecter une procédure de licenciement aménagée (envoi de la convocation à l'entretien préalable en respectant un délai de 5 jours ouvrables entre l'entretien préalable et la réception de la convocation - entretien préalable - envoi de la lettre de licenciement avec accusé de réception en respectant le délai d'1 jour franc à compter de la date prévue de l'entretien préalable - respect d'un préavis spécifique - indemnité de licenciement pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté…).

→ En cas de décès de l'employeur, le contrat de travail prend fin automatiquement. Les héritiers doivent notifier par courrier recommandé le licenciement pour cause de décès de l'employeur. La réception de ce courrier déclenche le préavis (celui-ci n'est pas effectué). Le salarié devra percevoir le dernier salaire, l'indemnité de préavis, l'indemnité de licenciement si il y a droit et l'indemnité de congé payé.
Dans tous les cas, les documents de fin de contrat (attestation Pôle Emploi, certificat de travail) doivent être remis au salarié.

FORMATION PROFESSIONNELLE

→ Utilisation de la formation professionnelle continue pour les formations liées à la garde d'enfant, aux assistantes de vie et aux employés familiales (droit à 40 heures par an).

→ Prise en charge de 24 heures d'accompagnement pour la validation des acquis par l'expérience, sans puiser dans les dispositifs (DIF et plan de formation).

→ DIF (droit individuel à la formation) : 20 heures par an, cumulables sur 6 ans (plafond : 120 heures)

→ Contact : Agefos PME au 0825077078 ; Iperia l'Institut 0800820920 (numéro vert).

→ Possibilité de participer aux cycles relais assistantes de vie (RAV). Les RAV sont des lieux dédiés visant à la professionnalisation et permettant de rompre l'isolement des salariés du particulier employeur. Ils sont mis en place au plus près des besoins. Ce dispositif est totalement pris en charge et rémunéré. Contact : VIVARAIS FORMATION 04 75 07 14 50.

→ Le FONGECIF RHONE-ALPES accompagne des salariés du secteur privé en CDI, y compris lorsque l'employeur est un particulier, et les anciens titulaires de CDD dans leurs démarches de construction de projet professionnel, à leur initiative, dans un lieu neutre et confidentiel. Cet accompagnement peut s'effectuer dans le cadre d'entretiens individuels ponctuels, d'ateliers, ou d'accompagnement renforcé, avec un conseiller FONGECIF référent, sur plusieurs mois si besoin, en accord avec le salarié.

Le FONGECIF RHONE-ALPES peut mettre en place des dispositifs de financement de formation dans le cadre d'un CIF (Congé Individuel de Formation) ou dans le cadre d'une Formation Hors temps de Travail, ainsi que des actions de Bilan de Compétences ou de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Le FONGECIF RHONE-ALPES peut prendre en charge tout ou partie du salaire et des charges patronales versés par l'employeur pendant sa formation ainsi que tout ou partie du coût de la formation. Le salarié devra obtenir l'autorisation d'absence de chaque employeur concerné si la formation se déroule sur le temps de travail. Si la formation se déroule hors temps de travail, le FONGECIF peut prendre en charge tout ou partie du coût de la formation (pas de demande d'autorisation à demander à l'employeur).

Dans les tous les cas, c'est une commission paritaire qui décide ou non de l'acceptation du financement des demandes.

www.fongecifrhonealpes.fr

FONGECIF ANTENNE DROME-ARDECHE :
antenne0726@cifrhonealpes.com
04 75 55 69 58.

RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL COMMUNE À L'ENSEMBLE DES ORGANISMES

CONTRÔLE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

→ Lorsque les salariés ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail, la durée du travail de chacun doit être décomptée :
- quotidiennement par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures accomplies,
- et chaque semaine par récapitulation du nombre d'heures de travail accomplies (article D.3171-8 du code du travail).

→ Ces documents doivent être tenus pendant un an à la disposition des agents de l'inspection du travail.

→ L'absence ou la tenue incomplète de décompte peut caractériser le délit d'obstacle à fonction lors d'un contrôle de l'inspection du travail et faire l'objet de poursuites pénales devant le Tribunal Correctionnel.

LE TRAVAIL DISSIMULÉ EST INTERDIT

(Article L.8221-1 et suivants du code du travail)

→ Il se caractérise par :
- le défaut de déclaration préalable à l'embauche,
- le défaut de délivrance du bulletin de paie,
- la mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué.

→ Les salariés dissimulés ont droit à une indemnité forfaitaire minimale égale à 6 mois de salaire, à la charge de l'employeur, en cas de rupture de la relation de travail.

→ Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent interroger les salariés en tous lieux sur la réalité de leurs horaires.

→ Le travail dissimulé constitue un délit puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (article L.8224-1 du code du travail).

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

(Articles L.4121-1 et R.4121-1 du code du travail)

→ L'employeur doit réaliser un document unique d'évaluation des risques en procédant de la manière suivante :
- identifier et hiérarchiser les risques,
- déterminer les mesures à mettre en œuvre pour éliminer ou réduire au maximum chaque risque.

→ Pour vous aider, vous pouvez obtenir de la documentation auprès du service prévention de la CARSAT Rhône-Alpes et consulter les sites internet www.inrs.fr ou www.risques-pme.fr.

ADRESSES UTILES

DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (DIRECCTE)

Unité territoriale de l'Ardèche - service renseignement

4 Cours du palais 07000 Privas

Tél. : 04 75 65 57 07
E-mail : dd-07.renseignements@direccte.gouv.fr

Lundi et jeudi : 8h30-11h30 / 13h30-16h30
Mardi : 10h00-11h30 / 13h30-16h30
Mercredi : 8h30-11h30
Vendredi : 8h30-11h30 / 13h30-16h.

Unité territoriale de la Drôme - service renseignement

70 avenue de la Marne 26000 Valence

Accueil du public le matin de 8h45 à 11h45, du lundi au vendredi.

Renseignements téléphoniques l'après-midi les lundi - mardi - mercredi et vendredi au 04 75 75 21 00
E-mail : dd-26.renseignements@direccte.gouv.fr

POUR DES INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LE DROIT DU TRAVAIL :

http://travail-emploi.gouv.fr/ : rubrique fiches pratiques.

PERMANENCES DES ORGANISATIONS SYNDICALES

CGT

- 17 rue Georges Bizet 26000 Valence
  04 75 56 68 68 - udcgt26@orange.fr
- 25 avenue de la Gare BP428 07004 Privas
  04 75 66 76 66 - ud7@cgtfr

CFTC

Maison des syndicats 17 rue Georges Bizet 26000 Valence
04 75 56 00 58 - cftc2607@orange.fr
Permanences : du lundi au vendredi de 14h à 18h et sur rdv le matin.

CFTC Privas

04 75 64 56 13 - Permanences le vendredi après-midi ou sur rendez vous au 04 75 56 00 58 (de 14h30 à 18h).

CFE CGC de la Drôme

Maison des syndicats 17 rue Georges Bizet 26000 Valence
04 75 56 00 57 - ud26@cfecgc.fr
Permanences : lundi et mercredi de 8h30 à 12h et de 13h à 17h et le vendredi de 9h à 12h et de 13h à 15h.

CFE CGC de l'Ardèche

2 allée Pierre de Coubertin 07300 Tournon
04 75 06 57 88 - ud07@cfecgc.fr
Permanences : mardi et jeudi de 8h30 à 12h et de 14h à 18h.

FO 07-26

Maison des syndicats 17 rue Georges Bizet 26000 Valence
04 75 82 40 40 - fo2607@orange.fr
Mardi et mercredi de 9h à 12h.

Union Locale FO de Privas

25 avenue de la Gare 07000 Privas
04 75 64 21 18 - forceouvriere-ul07@orange.fr
Le mardi de 9h à 19h.

CFDT 07-26

Maison des syndicats 17 rue Georges Bizet 26000 Valence
04 75 78 50 63 - interco@cfdt26-07.com
Permanences : lundi, mardi, mercredi de 14h00 à 17h00.

CNT 07

06 79 37 32 87 - cntinterpro07@cnt-f.org

SOLIDAIRES

3 place du foiral 07000 Privas
Maison des syndicats 17 rue Georges Bizet 26000 Valence.

UNSA Ardèche

13 rue François Valleton BP 214 07206 Aubenas
06 10 17 57 79.

LIEUX RESSOURCES

Relais particulier Emploi

284 rue Garibaldi 69003 Lyon
04 26 78 17 54 - rhone-alpes@particulieremploi.fr
Permanences : du lundi au vendredi (sauf mercredi) de 10h à 13h et de 14h à 17h30.
Il s'agit d'un lieu d'information sur le secteur du particulier employeur, développé par la Fepem, avec le soutien de l'ANSP.

Site CESU : cesu.urssaf.fr

Site VAE : www.vae.gouv.fr